

Sciences historiques et égalité dans les universités suisses. Une contribution au débat

Peter-Paul Bänziger, Francesca Falk, Alix Heiniger, Pauline Milani, Regina Wecker

Sous l'impulsion de la grève féministe, l'année 2019 a été marquée par les débats sur l'égalité dans toutes les sphères de la société. Le monde académique n'est pas épargné par les inégalités de genre. Alors que de plus en plus de femmes entreprennent des études universitaires, cette évolution ne se reflète pas dans la hiérarchie des institutions académiques, qui peinent toujours à intégrer les femmes au même titre que les hommes.¹ La Société Suisse d'Histoire a souhaité participer à ce débat. Au printemps 2019, la section politique scientifique a donc récolté des données sur la répartition des genres dans les instituts d'histoire en Suisse alémanique et romande.² Les résultats de cette modeste enquête confirment clairement la tendance générale: la répartition égale des genres à tous les échelons hiérarchiques des universités suisses, et plus particulièrement dans les sciences historiques, ne sera pas atteinte avec un peu de patience, mais grâce à une volonté ferme d'y parvenir. Dans les lignes qui suivent, nous formulons une série de propositions de mesures en faveur de l'égalité dans le champ scientifique.

1. Le monde académique est façonné par une **culture scientifique et un habitus genrés**. Certaines voix résonnent mieux que d'autres et bénéficient de davantage d'attention. Le travail scientifique des chercheuses doit être valorisé, comme a commencé à le faire un groupe de (post-)doctorantes de l'Université de Berne en compilant des listes de publications. Des initiatives de ce type sont importantes et doivent être poursuivies afin d'établir une culture scientifique et d'enseignement égalitaire. Cette tâche comme par le passé est surtout accomplie par des femmes à l'instar de la présente contribution signée par quatre femmes et un homme.

2. Une réforme en faveur de **davantage de postes à durée indéterminée et moins de hiérarchie** est nécessaire. Peu de domaines d'activités reposent à ce point sur un personnel non stabilisé (80 % du personnel scientifique des universités).³ L'organisation des universités autour des chaires, dont les titulaires

1 Farinaz Fassa, Sabine Kradolfer (éd.), *Le plafond de fer de l'université*, Zürich/Genève 2010. Swissuniversities a développé un outil de mesure de la répartition des genres (Gendermonitoring) et publie les données pour la Suisse, voir: <https://www.swissuniversities.ch/fr/themes/egalite-des-chances-et-diversite> (14.5.2020).

2 Les données ont été présentées à l'Assemblée générale de la SSH du 27 septembre 2019, une discussion très nourrie eu lieu après une série de présentations.

3 Thomas Hildbrand, *Next Generation: Für eine wirksame Nachwuchsförderung. Situation, Modelle, Massnahmen und Empfehlungen zu einer wirksameren Nachwuchsförderung im Wissenschaftssystem der Schweiz. Bericht im Auftrag der Schweizerischen Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften* (2018), in: *Swiss Academies Reports* 13/1 (2018), p. 15.

exercent un important pouvoir et décident de l'octroi des ressources, favorise cette situation. Ce système épuise les ressources des institutions et des personnes et les empêche de prolonger leurs travaux au-delà des courtes périodes prévues pour les projets de recherche.

Nous demandons une augmentation des postes après le doctorat dont la moitié à durée indéterminée afin d'améliorer la situation du corps intermédiaire, car cette approche contribue à l'égalité des sexes.

3. Une autre piste prometteuse est celle du **travail à temps partiel et du partage des postes professoraux**. Le partage des postes professoraux réglerait non seulement la situation de surcharge dont se plaignent nombre de professeur-e-s, mais donnerait également la possibilité de mieux concilier travail académique et activités externes. Cela permettrait de mieux répartir les ressources et de diminuer le poids des hiérarchies, tout en remettant en question les attentes implicites d'un engagement total: il n'est pas question d'assumer la même charge de travail pour la moitié du salaire. Cette mesure pourrait ainsi avoir un effet vertueux sur la situation intolérable que connaissent beaucoup de membres du corps intermédiaire employé-e-s à temps partiel tout en travaillant dans les faits à plein temps.

4. Non seulement les **critères d'excellence ne sont pas neutres du point de vue du genre**, mais en plus, ils sont appliqués différemment aux hommes et aux femmes.⁴ La culture académique de l'excellence est forgée sur le modèle du chercheur mobile, libéré de toutes contraintes domestiques par le soutien d'une épouse. De plus, l'appréciation formulée à propos des candidat-e-s aux postes professoraux dépend de leur sexe: les femmes sont souvent jugées sur leur expérience et les hommes à partir de leur potentiel, alors que les profils sont similaires. Il faut aussi donner plus de poids à l'engagement en faveur de l'enseignement et de la diffusion des résultats de recherche, souvent pris en compte à la marge lors des processus de sélection.

Nous proposons d'inclure des quotas pour les nominations pour alléger entre autres la charge des professeures aujourd'hui astreintes à un important travail dans les commissions de nomination afin d'assurer une répartition égalitaire des sexes. Une meilleure planification des successions permettrait aussi une plus grande diversité dans les profils des personnes nommées.

5. Les **études genre**, d'autant plus dans une perspective intersectionnelle qui inclut les dimensions de race et de classe, ont contribué à un renouvellement de notre discipline et de notre pensée. Nous sommes convaincu-e-s de l'impossibilité de réfléchir à la répartition du pouvoir dans notre discipline sans un ancrage institutionnel de la recherche (historique) sur le genre. Les infrastructures

4 Carine Carvalho, Nomination des professeur*e*s à l'Université de Lausanne et perception des (in)égalités, in: Farinaz Fassa, Sabine Kradolfer (éd.), *Le plafond de fer de l'université*, Zürich/Genève 2010, p. 154–170.

indispensables à ces recherches sur l'histoire des femmes en Suisse, comme les archives Gosteli, doivent être préservées.

6. L'égalité des sexes constitue le premier pas vers un monde académique reflétant **la diversité de la société**. D'autres discriminations en raison de l'orientation de genre ou sexuelle, de la race, de la religion, de l'origine sociale ou géographique, de l'âge ou de la validité doivent être intégrées à une réflexion pluridimensionnelle et combattues. On ne peut plus s'en tenir à une reproduction du corps professoral bornée aux couches de la bourgeoisie intellectuelles et aux enfants de professeur-e-s.

Les universités suisses se sont ouvertes aux femmes longtemps avant celles d'autres pays européens et très longtemps avant l'introduction du droit de vote des femmes, ce qui a ouvert la voie à un changement de perspective. Aujourd'hui, elles ne sont pas des pionnières dans le domaine de l'égalité. Cette situation peut et doit changer.

Peter-Paul Bänziger, Département Geschichte, Universität Basel, Hirschgässlein 21, 4051 Basel, p.baenziger@unibas.ch

Francesca Falk, Historisches Institut, Universität Bern, Länggassstrasse 49, 3012 Bern, francesca.falk@hist.unibe.ch

Alix Heiniger, IEP, Université de Lausanne, Quartier UNIL-Mouline, Bâtiment Géopolis, CH-1015 Lausanne, Alix.heiniger.1@unil.ch

Pauline Milani, Département d'histoire contemporaine, Université de Fribourg, Avenue de l'Europe 20, 1700 Fribourg, pauline.milani@unifr.ch

Regina Wecker, Département Geschichte, Universität Basel, Hirschgässlein 21, 4051 Basel, regina.wecker@unibas.ch